

**PENGARUH RECRUITMEN, PELATIHAN KERJA DAN  
KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada KPP Pratama Ngawi)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**EKO WAHYUDI**

**B100170440**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH RECRUITMEN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI  
SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**EKO WAHYUDI**  
**B100170440**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Dra. Mabruroh, M.M.)**




## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH RECRUITMEN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

OLEH  
**EKO WAHYUDI**  
B100170440


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 31 Juli 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

#### Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D. (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Mabruroh, M.M. (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)  
NIP. 19570217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2021

Penulis



**EKO WAHYUDI**

**B 100 170 440**

**PENGARUH RECRUITMEN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI  
SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada KPP Pratama Ngawi)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. 2) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) pengaruh kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan. 4) Pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah KPP Pratama Ngawi dengan populasi berjumlah 85 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan Pearson Product Moment. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha. Analisis data dilakukan menggunakan Uji Asumsi klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan F serta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel rekrutmen menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh paling dominan dari pada pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia

**Kata Kunci:** rekrutmen, pelatihan kerja, kompetensi sumberdaya manusia, kinerja karyawan

**Abstract**

This study aims to determine: 1) the effect of recruitment on employee performance. 2) the effect of job training on employee performance. 3) the influence of human resource competence on employee performance. 4) The effect of recruitment, job training and human resource competence together on employee performance. This study uses a quantitative approach, where in this study the object of research is KPP Pratama Ngawi with a population of 85 employees with a saturated sampling technique. Data collection uses a questionnaire technique. The instrument validity test uses Pearson Product Moment. While the reliability test uses Cronbach alpha. Data analysis was carried out using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t and F tests and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the results of the t-test research, it shows that there is a partial influence between the independent variables on the dependent variable. The F test results show that there is a simultaneous influence between the variables of recruitment, job training and human resource competence

on employee performance. While the regression coefficient shows that the recruitment variable shows that Recruitment variable has the most dominant influence on job training and human resource competencies.

**Keywords:** recruitmen, job training, human resource competence, performance employee

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan, manajemen sumberdaya manusia sendiri menurut Michael Jucius (2018) adalah bidang manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pemeliharaan serta pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa. Sumberdaya manusia juga menjadi posisi yang vital dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya sumberdaya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan semestinya.

Salah satu cara untuk dapat mengetahui apakah sumberdaya manusia di suatu perusahaan tersebut berhasil atau tidak dalam menjalankan tugasnya yaitu dengan menilai kinerja karyawan tersebut secara langsung, apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja sendiri menurut Afandi (2018;83) dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) mendefinisikan kinerja sebagai hasil karya yang telah dicapai oleh inidividu ataupun kelompok tertentu didalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pihak perusahaan akan memberikan penilaian berdasarkan sejauh mana kontribusi individu tersebut ikut serta dalam memajukan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, dari pihak perusahaan juga harus melakukan analisis jika ada kinerja negatif yang dilakukan oleh karyawan.

Untuk mendapatkan calon kandidat karyawan ang berkualitas, maka diperlukan prose recruitmen yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perudahaan. Recruitmen sendiri menurut Danang Sunyoto (2015 ;94-95) pada bukunya yang berjudul Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di definisikan sebagai suatu proses penemuan dan penarikan para pelamar atau

kandidat yang tertarik dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas sesuai dengan kriteria perusahaan yaitu dengan cara memperhatikan pada rekrutmen pada tahap penyaringan para kandidat serta penempatan posisi yang dirasa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, selain dari pihak perusahaan sendiri, pihak karyawan juga harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan ada hubungan timbal balik antara karyawan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pelatihan menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dirasa masih kurang. Menurut Kasmir (2018: 126) mendefinisikan pelatihan sebagai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Tidak semua karyawan diharuskan untuk melakukan pelatihan. Hanya karyawan tertentu saja yang dirasa kemampuannya masih kurang dalam memahami dan menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan para karyawan yang sudah ahli di bidangnya tersebut tetap mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk semakin mengasah skill dan menambah kompetensi atau kemampuan di luar bidang yang ditekuninya.

Davis dan Newstrom (Busro, 2018: 25). dikutip dari buku Manajemen Sumberdaya Manusia yang ditulis oleh Mahmudah Enny W Berpendapat bahwa Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar tingkat kinerja dapat diketahui kualitas baik atau buruknya. Artinya, setiap pengembangan kompetensi SDM harus berdasarkan pada hasil analisis jabatan dan kebutuhan pekerjaan yang ada sehingga pengembangan tersebut menjadi tepat sasaran. Dengan begitu kompetensi sdm yang berkualitas akan menjadi alat yang sangat tepat untuk meningkatkan kinerja setiap individu didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

KPP Pratama Ngawi merupakan unit kerja dibawah naungan Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang bertugas melaksanakan layanan perpajakan kepada masyarakat, Sejak tahun 2002, secara bertahap KPP telah mengalami modernisasi organisasi untuk menuju sebuah instansi yang berorientasi pada fungsi. DJP lalu

membentuk KPP Madya atau MTO (Medium Tax Office) di tahun 2004 . Selanjutnya, dua tahun kemudian KPP Modern atau yang lebih dikenal dengan KPP Pratama atau STO (Small Tax Office) mulai dibuka untuk melayani Wajib Pajak. KPP Pratama mulai terbentuk pada tahun 2006. KPP Pratama ini merupakan KPP dengan jumlah terbanyak yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan salah satunya berada di kota Ngawi, Jawa Timur. Selain itu, KPP Pratama juga menangani Wajib Pajak yang terbanyak. Akan tetapi, pada kenyataan masih banyak dijumpai program rekrutmen, pelatihan maupun kualitas kompetensi sdm yang belum sesuai harapan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga metode-metode tersebut menjadi kurang efektif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga untuk menguji seberapa kuat pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia di lingkungan instansi kedinasan, khususnya KPP Pratama Ngawi selaku instansi dibawah pengawasan langsung Ditjen Pajak (DJP)

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Ngawi yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan *No- Probability Sampling*, Dimana teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden yang terbatas pada 60 karyawan saja yang menjawab pertanyaan. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu menggunakan metode *kuesioner* yang disebar dan di distribusikan langsung kepada karyawan KPP Pratama Ngawi. Metode analisis data menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F dan Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Data

Hasil uji validitas variabel recruitmen sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,254, yang berarti untuk variabel recruitmen dinyatakan valid. Validitas instrument variabel pelatihan kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,254 yang berarti untuk variabel pelatihan kerja dinyatakan valid. Validitas instrument variabel kompetensi sumberdaya manusia sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,254 yang berarti untuk variabel pelatihan kerja dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diperoleh nilai diatas 0,60 (Skala Nunnally) yang artinya dari ketiga variabel tersebut dinyatakan variabel

Variabel recruitmen mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia. Hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisiensi pelatihan kerja sebesar -0,386 dan kompetensi sumberdaya manusia sebesar 0,322.

Uji t yang berkaitan dengan recruitmen ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,948 > t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  sehingga ada pengaruh yang signifikan recruitmen terhadap kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan pelatihan kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = -0,215 > t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan kompetensi sumberdaya manusia ( $x_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,394 > t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan didapatnya  $F_{hitung} = 8,002 > F_{tabel} = 2,77$  maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Recruitmen ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi Sumberdaya Manusia ( $X_3$ ) terhadap

Kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 25 diperoleh  $\text{Adjusted } R^2 = 0,263$  ini dapat diartikan bahwa 26,3% perubahan/variasi Y (Kinerja) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (Recruitmen, Pelatihan Kerja dan Kompetensi Sumberdaya Manusia) sedangkan 73,7% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain diluar penelitian

### **3.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *recruitmen dan kompetensi sumberdaya manusia*. Sedangkan variabel *pelatihan kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Hasil uji t diperoleh variabel Recruitmen, dengan nilai  $t_{hitung} = 3,948 > t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Recruitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat pada bagian p-value atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

Dari perhitungan variabel Pelatihan Kerja, dengan nilai  $t_{hitung} = -1,492 < t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  di diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat pada bagian p-value atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

Dari perhitungan variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia, dengan nilai  $t_{hitung} = - < t_{tabel} = 2,003$  maka  $H_0$  di ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat pada bagian p-value atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Begitu juga dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh diperoleh nilai  $F_{hitung} = 8,002 > F_{tabel} = 2,77$  maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel Recruitmen ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi Sumberdaya Manusia ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dari hasil uji f yang menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

Diduga variabel *Recruitmen* lebih berpengaruh terhadap variabel *Kinerja Karyawan* terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu  $t_{hitung} = 3,948$ , variabel *Pelatihan Kerja*  $t_{hitung} = -0,215$  dan variabel *Kompetensi Sumberdaya Manusia*  $t_{hitung} = 3,394$  maka nilai variabel *Recruitment* lebih besar daripada variabel *Pelatihan Kerja* atau variabel *Kompetensi Sumberdaya Manusia*. Variabel *Recruitmen* mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan *Pelatihan Kerja* dan *Kompetensi Sumberdaya Manusia* dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *Recruitmen* sebesar 0,386 sedangkan *Pelatihan Kerja* sebesar -0,051 dan *Kompetensi Sumberdaya Manusia* sebesar 0,322. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Recruitmen* paling berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* terbukti

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *recruitmen*, *pelatihan kerja* dan *kompetensi sumberdaya manusia* terhadap kinerja karyawan di lingkungan KPP Pratama Ngawi dapat ditarik kesimpulan bahwa; *Recruitmen* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi. sehingga H1 yang menyatakan bahwa *recruitmen* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi diterima kebenarannya.

*Pelatihan kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi, sehingga H2 yang menyatakan bahwa *Pelatihan kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi ditolak kebenarannya. *Kompetensi sumberdaya manusia* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi, sehingga H3 yang menyatakan bahwa *kompetensi sumberdaya manusia* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi diterima kebenarannya.

*Recruitmen*, *pelatihan kerja* dan *kompetensi sumberdaya manusia* secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Ngawi, sehingga model regresi dengan menggunakan

*recruitmen, pelatihan kerja dan kompetensi sumberdaya manusia* sebagai variabel prediktor dari kinerja karyawan dianggap sudah tepat

#### **4.2 Saran**

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Bagi kepala bagian kepegawaian KPP Pratama Ngawi diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi pada masalah pelatihan kerja yang ada di KPP Pratama Ngawi. Karena Pelatihan Kerja yang ada di KPP Pratama Ngawi kebanyakan hanya bisa diikuti oleh orang tertentu saja. Sehingga kedepannya diharapkan agar semua karyawan dapat memperoleh pelatihan yang sama agar kualitas kinerja di KPP Pratama Ngawi bisa semakin merata

Bagian kepegawaian KPP Pratama Ngawi agar lebih meningkatkan kualitas, sopan santun dan mutu anggota karyawannya agar lebih prima dan lebih cepat dalam melakukan pelayanan sehingga orang yang datang untuk mengurus perihal pajak ataupun untuk melakukan penelitian bisa menjadi lebih nyaman dan prosesnya menjadi lebih cepat. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah sampel yang ada serta mencari faktor-faktor atau variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Ngawi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Wijaya, W. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Utomo, R. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Komitmen Pimpinan Perusahaan, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2011-2013. *Pengaruh Profitabilitas, Komitmen Pimpinan Perusahaan, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2011-2013*, 53(9), 1689–1699.
- Untuk, D., Tugas, P., Jenjang, S., Pada, S., & Muhammad, I. (2021). *KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH PROGRAM STUDI MANAJEMEN*. 1–18.

- Setiawan, A. (2015). *Pengaruh Intellectual Capital terhadap ROA Perusahaan*. 43– 56.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453– 464.
- Kusuma, A. A. (2013). *Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
- Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. 01, 2355–2538.
- Chi, Y., Huang, W., Zhou, J., Toe, K. K., Zhang, J. M., Wong, P., ... Zhong, L. (2017). Stenosis detection and quantification on cardiac CTCA using panoramic MIP of coronary arteries. *Proceedings of the Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, EMBS*, 4191–4194. <https://doi.org/10.1109/EMBC.2017.8037780>
- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.971>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246– 253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Awareness, P. B., & Husin, J. M. (2010). *IMAGE TERHADAP LOYALITAS*
- Arisom, G. J., & Sumbogo, I. A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd, Smp, Sma Saint John Harapan Indah Di Kota Bekasi*. 1–25. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wd7ub>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>